

Verbale di accordo sindacale del 24 novembre 2021

In data 24 novembre 2021 alle ore 11.00 presso i locali dell'Ente DiSCo, previa regolare convocazione, si sono riunite le delegazioni di parte pubblica per discutere i seguenti argomenti all'ordine del giorno:

- Fondo per il salario accessorio e conseguente contrattazione 2021;
- Piano Triennale Fabbisogno di Personale 2021-2023.

L'incontro è previsto in modalità mista, in presenza ovvero on line per chi ne abbia fatto richiesta.

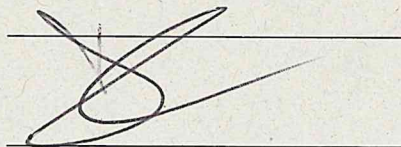
Sono presenti:

per la delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. Paolo Cortesini Direttore Generale dell'Ente

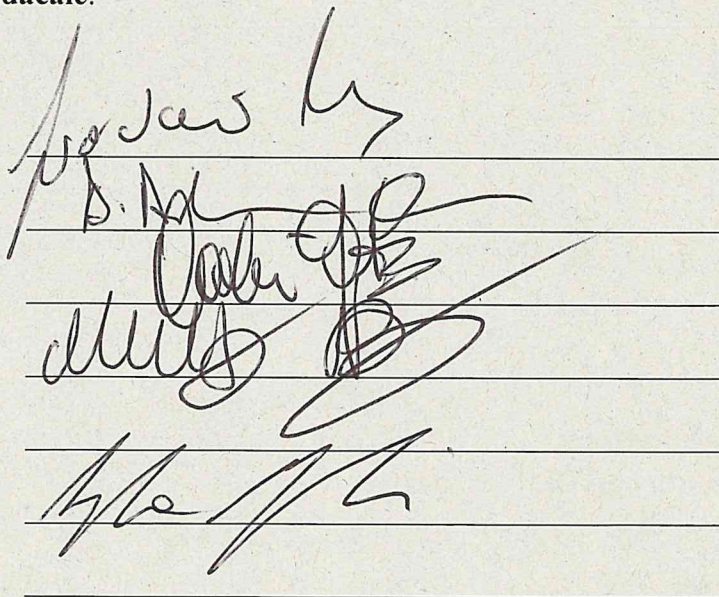


Dott. Damiano Colaiacomo Dirigente Area Risorse Umane



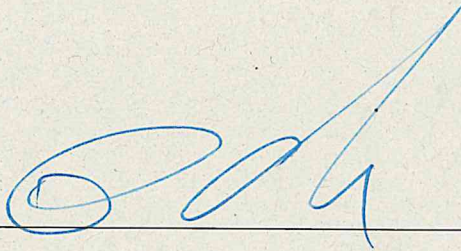
Per la delegazione trattante di parte sindacale:

RSU nelle persone di:

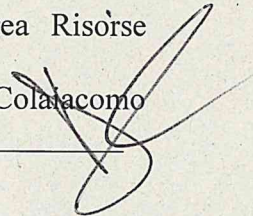


Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Il Direttore Generale
Dott. Paolo Cortesini

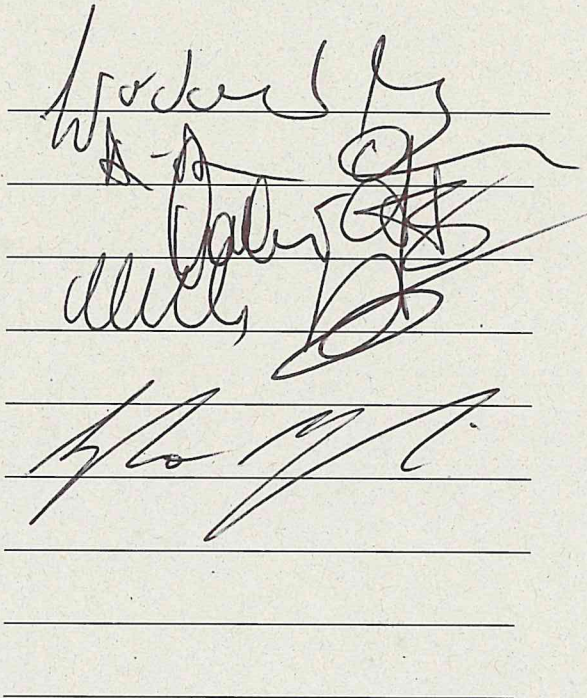


Il Dirigente dell'Area Risorse
Umane
Dott. Damiano Colaiacomo



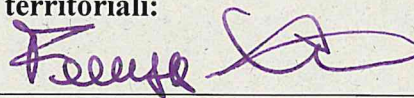
Per la delegazione trattante di parte sindacale:

per la RSU

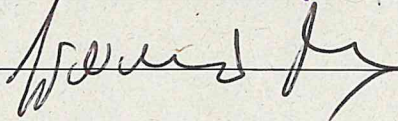


Per le Organizzazioni sindacali territoriali:

FP CGIL



CISL FP



UIL FPL

Organizzazioni sindacali territoriali nelle persone di:

 per la FP CGIL

 per la CISL FP

 per la UIL FPL

 per la CSA Regioni Autonomie Locali

Per quanto attiene al primo punto all'ordine del giorno:

L'Amministrazione conferma la costituzione del Fondo per la contrattazione decentrata già oggetto dell'incontro tenutosi in data 18 novembre 2021.

Le parti concordano di confermare la quantificazione dell'indennità di risultato, a seguito di valutazione del personale, nella misura già contrattata nelle annualità 2020 e 2019.

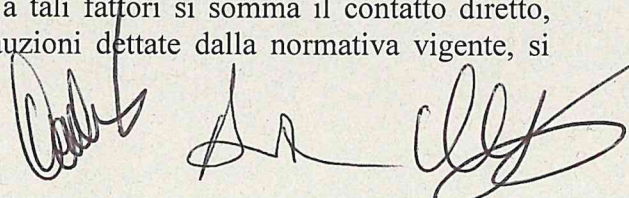
Eventualmente, la citata quantificazione del "pro-quota" sopra indicata potrà essere incrementata all'esito della certificazione, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, dei risparmi 2020 maturati per mancata erogazione dei "buoni pasto", così come regolato dall'art. 1, comma 870 della Legge Finanziaria per il 2021.

Le parti concordano, altresì, di confermare le risorse del Fondo destinate alla differenziazione del risultato dei singoli dipendenti (c.d. premio di eccellenza) e continuare a sperimentare l'istituto (relativamente nuovo per questo Ente) delle "Specifiche Responsabilità".

Le parti concordano di sperimentare l'attivazione di una indennità per le condizioni di lavoro (ex art. 70 bis del CCNL Funzioni Locali 2018) destinate a remunerare lo svolgimento di attività in condizioni di disagio e rischio. Tale indennità viene sperimentata per mesi 6 con verifica dei risultati dopo il primo trimestre di attivazione.

In particolare, la quantificazione di tale indennità è quantificata nelle misure seguenti:

- Disagio e Rischio dovuto al contatto diretto con gli studenti che richiedono i servizi erogati dall'Ente verso i quali gli operatori devono modulare la propria prestazione tenendo conto delle diverse esigenze e situazioni personali, l'uso di idiomi diversi dalla lingua italiana, modi e modalità di approccio diversificate a seconda della cultura e della religione professata dagli studenti. Quando a tali fattori si somma il contatto diretto, ancorché applicando tutte le possibili precauzioni dettate dalla normativa vigente, si



somma la possibilità di contagio da Covid_19 che rende la propria attività relativamente rischiosa. Per questa tipologia di Disagio e moderato rischio, la quantificazione concordata è pari ad € 8,00 a giornata e viene commisurata ai giorni di effettivo servizio;

- Disagio e Rischio dovuto a tutte le condizioni sopra descritte alle quali si aggiunga un contatto diretto con un numero elevato di studenti (con particolare riferimento alle residenze) ovvero sia strutturale un confronto con studenti diversamente abili che richieda particolari attenzioni. Per questa tipologia di Disagio e rischio, la quantificazione dell'indennità di cui si discute è pari ad € 9,00 a giornata e viene commisurata ai giorni di effettivo servizio;

Le indennità sopra descritte verranno conferite previa informativa sindacale.

Dopo ampie discussioni, le parti concordano, inoltre, di attivare per l'annualità 2021 una progressione orizzontale (PEO) per coloro che ne abbiano maturato il diritto alla partecipazione secondo la normativa vigente, in misura non superiore ai limiti dettati dalle Istituzioni competenti per materia, seguendo i criteri sotto riportati:

- punti 5 per ogni anno nel quale il lavoratore ha fatto registrare la permanenza nella posizione economica precedente, per un massimo di 20 punti;
- media della valutazione ottenuta dal lavoratore nell'ultimo triennio per un massimo di 40 punti, rapportati proporzionalmente alla media sopra descritta;
- colloquio sulle competenze trasversali (ovvero Soft Skill) in possesso del lavoratore per un massimo di 40 punti, assegnati da una specifica commissione nominata per la selezione.

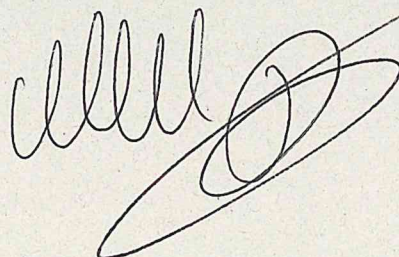
La discussione sul primo punto all'ordine del giorno si conclude con l'approvazione degli schemi allegati al presente accordo del quale formano parte integrante (costituzione fondo, distribuzione; criteri PEO).

Per quanto attiene al secondo punto all'ordine del giorno:

L'Amministrazione illustra il Piano Triennale del Fabbisogno per attivare un costruttivo confronto con le parti sociali. La base del confronto è la Relazione inviata all'attenzione dei sindacati che si allega al presente accordo.

L'Amministrazione illustra, tra l'altro, la possibilità, prevista nel citato Piano, di attivare una procedura di "progressione verticale".

Per l'attivazione della citata progressione, l'Amministrazione intende attivare uno specifico avviso di selezione con i criteri e le modalità previste nell'attuale Regolamento per gli accessi agli impieghi presso DiSCo, riservato esclusivamente a coloro che siano dipendenti di ruolo dell'Ente e che posseggano un titolo accademico, anche triennale.





CSA

Ch

*h
so
D
SP*